Addressing Recruitment and Retention in the New Brunswick Fire Service

A Report of the Fire Volunteerism Focus Group

July 2001

Table of Contents

Executive Summary 1

Introduction 2

The Voluntary Sector in Canada 2

The Fire Service in North America 3

The New Brunswick Fire Service 4

- List of Associations 5
- Calls for Service 8
- Volunteer Fire Fighters Survey 8
- Recruitment and Retention 9
- Stairs Report 11
- Recommendations 11

Summary of Recommendations 12

References 14

Attachments

- Attachment A: Fire Volunteerism Focus Group Members
- Attachment B: Stairs Report
- Attachment C: Recommendations considered by the Focus Group

Executive Summary

The New Brunswick Association of Fire Chiefs (NBAFC) and representatives from the New Brunswick Department of Public Safety met in the Fall of 2000 to discuss a course of action regarding the issue of declining volunteerism and its potential impact on their ability to respond to emergencies. A Fire Volunteerism Focus Group was established consisting of representation from provincial, municipal and fire service stakeholders (See Attachment A). The group's mandate was to examine the issue identified above and make recommendations to the Minister of Public Safety.

The Canadian voluntary sector includes 175,000 registered organizations and agencies. Voluntary groups provide a wide range of services and programs, while others engage in advocacy, research or education. In addition to the registered organizations and agencies, it is estimated that there are approximately 750,000 grassroots and informal groups involving people in a wide range of community work.

Fire protection is provided through a variety of arrangements by municipalities in New Brunswick. The New Brunswick Fire Service consists of approximately 600 career and 4,600 volunteer firefighters. There is a total of 173 fire departments in the Province of New Brunswick including:

- 2 paid fire departments that do not use volunteers
- 13 composite departments
- 158 fully volunteer fire departments

As a result of the decline in the number of volunteers available to respond to calls, the Office of the Fire Marshal issued a bulletin to all fire chiefs asking them to confirm the total number of volunteers on their roster. Also solicited was information with respect to the approximate number of volunteers available to respond at different points of the day.

Information provided to the focus group suggests that the recruitment, training, and retention of volunteer fire fighters, as well as the availability of volunteers during work hours may be a province-wide problem. It is possible to recruit for short-term service, but serious difficulties are encountered when soliciting for long-term service, as required in the fire service, particularly when faced with an extensive training program.

Recommendations

The Fire Volunteerism Focus Group met on 4 separate occasions between January and May 2001 to discuss the issues and develop specific recommendations to increase rates of recruitment and retention in the volunteer fire service. Following careful review and consideration, a number of recommendations are to be presented to the Minister of Public Safety for consideration, in deciding what can be done to improve the situation facing New Brunswick's volunteer fire departments.

Introduction

Volunteers make up nearly 90% of the Fire Service in New Brunswick. Volunteerism is an invaluable part of our common heritage and an indispensable part of our future. It is the most fundamental act of citizenship and philanthropy in our society; it's offering time, energy and skills of one's own free will.[1]

The New Brunswick Association of Fire Chiefs (NBAFC) and representatives from the New Brunswick Department of Public Safety met in Fall of 2000 to discuss a course of action regarding the issue of declining volunteerism and its potential impact on their ability to respond to emergencies. As a result of this meeting a formal request to form a fire volunteerism focus group was advanced to the Minister of Public Safety.

In keeping with this request the Fire Volunteer Focus Group was established consisting of representation from provincial, municipal and fire service stakeholders. Their specific mandate was to examine and make recommendations regarding this issue.

The following report and recommendations represent the collegial efforts of the Fire Volunteer Focus Group over a four-month period. Group members are confident that the following report accurately reflects the issue of declining volunteerism in the New Brunswick Fire Service and respectively submit for consideration recommendations that address the issues raised.

The Voluntary Sector in Canada

The Canadian voluntary sector includes 175,000 registered organizations and agencies. Voluntary groups provide a wide range of services and programs, while others engage in advocacy, research or education. In addition to the registered organizations and agencies it is estimated that there are approximately 750,000 grassroots and informal groups involving people in a wide range of community work.

A "National Survey of Giving, Volunteering and Participating" conducted in 1997 found that 7.5 million Canadian volunteers over the age of 15 formally contributed their time and talent to a voluntary organization. Their contribution is estimated at $16 billion annually. On average each volunteer contributed more than 149 hours of service for a total of 1.1 billion hours per year, this equates to 578,000 full-time jobs.

It has been argued that in the next decade, there are some difficult challenges facing the volunteer fire service. The challenge is often one of change, driven by legislation and standards and/or changes to the services provided. It is further argued

---

[1] Volunteer Canada (2000). *Introduction.* Retrieved May 23, 2001 from the World Wide Web: http://www.volunteer.ca/volunteer/celebrate.htm

that the volunteer fire service must survive in an increasingly competitive volunteer environment in order to continue to provide the current levels of service in many areas of the United States and Canada. The survival of the volunteer fire service requires a positive relationship and communication between the volunteer fire service and local and provincial governments. Indeed, the public safety concern and mandate of government requires that they communicate with volunteer fire services.

To recognize the social and economic contributions of volunteers, the United Nations General Assembly has declared the year 2001 International Year of Volunteers (IYV 2001). Therefore, our examination of the issue of declining volunteerism in the New Brunswick Fire Service is timely.

The Fire Service in North America

The United States and Canada have a vast volunteer fire service program. It is estimated that there are approximately 25,000 all-volunteer fire departments in the United States and 5,000 in Canada. This does not include paid or composite (volunteer and career firefighters in the same department) fire departments. The United States also has a number of all-volunteer Emergency Medical Service (EMS) squads. Canada primarily has hospital-based EMS but there appears to be some interest by governments to have some EMS provided by fire departments.

While fully paid fire departments are typical to large urban centers, they are not an option for many rural and suburban communities. Volunteers are an essential component for the fire service in many communities in both the United States and Canada, including New Brunswick.

While the requirements noted below are the minimum achievements of long-standing fire departments, the most challenging is attracting and retaining a critical number of volunteers.

Perkins & Benoit (1996) argue that for a typical North American volunteer fire department to survive it must fulfill the following basic requirements:

1. attract a critical number of volunteers to the fireground in sufficient time to extinguish the fire;
2. own or use a pumper which transports firefighters, holds enough water to knock down a one- or two-room fire, and has a pump and assorted equipment such as breathing apparatus, bunker gear, hose, axes, saws, etc.;
3. have a fire station to park the vehicle and maintain its performance;
4. have the money to pay for cost of the pumper, the gear, and the fire station.

For a volunteer fire department to survive more than 25 years it must:

5. recruit and socialize new volunteers to the social and functional structure of the organization;
6. upgrade the pumper vehicle.

For a volunteer fire department to survive more than 50 years, it must also:

7. replace or enlarge and modernize the fire station.

The New Brunswick Fire Service

The *Municipalities Act* states that "a municipality *may* provide any of the services contained in the First Schedule" (section 7(1)). Therefore, a municipality *may* provide "any service deemed by the council to be expedient for the peace, order and good government of the municipality and for promoting the health, safety and welfare of the inhabitants of the municipality." This includes fire protection.

Fire protection is provided through a variety of arrangements by municipalities in New Brunswick. There is a total of 173 fire departments in the Province of New Brunswick including:

- 2 paid fire departments that do not use volunteers (Fredericton and Saint John);
- 13 composite departments (career and non-career firefighters)
- 158 fully volunteer fire departments (68 are Local Service Districts and are funded and operated by the Department of the Environment and Local Government.
- Some volunteers paid on-call or paid a stipend/honorarium.
- Approximately 600 career firefighters and 4,600 volunteer firefighters.

The following pages provide an overview of the fire service in New Brunswick; fire departments are shown by regional association.

LIST OF ASSOCIATIONS

Acadian Peninsula Assoc.	- 14	Miramichi Valley Assoc.	- 10
Capital Association	- 16	North West Association	- 17
Central Valley Assoc.	- 19	Royal Association	- 27
Chaleur Association	- 22	South East Association	- 31
Fundy Association	- 17		TOTAL 173

ACADIAN PENINSULA ASSOCIATION - Onil Godin, President

Bas-Caraquet	Maisonnette	St. Isidore
Bertrand	Miscou	St. Leonlin
Caraquet	Notre-Dame-Des-Érables	Ste.-Marie-St.-Raphaël
Grande Anse	Paquetville	Tracadie/Sheila
Lamèque	Shippagan	

CAPITAL ASSOCIATION – Hans Zundel, President

Burtt's Corner	Keswick Ridge	Nashwaak Valley
Chipman	Kingsclear Reserve	Oromocto
Fredericton (4 sub-stations)	McAdam	Stanley
Fredericton Junction	Minto	Upper Gagetown
Harvey Station	Nackawic	Upper Kingsclear
Hoyt (1 sub-station)		

CENTRAL VALLEY ASSOCIATION – Mike Walton, President

Aroostook	Florenceville	Meductic
Bath	Glassville	Millville
Bristol	Hartland	North Lake
Canterbury	Juniper	Perth Andover
Centreville	Lakeville	Plaster Rock
Debec	Maliseet	Woodstock
Dumfries		

CHALEUR ASSOCIATION – Ernie Smith, President

Allardville (1 sub-stations)	Dalhousie	Robertville
Atholville	Eel River Crossing	Robinsonville/Upsalquitch
Balmoral	Glen Levit	St. Arthur
Bathurst (1 sub-station)	Lorne	Ste. Anne Regional (3 sub-stations)
Belledune(1 sub-station)	New Bandon-Salmon Beach	St. Sauveur
Beresford	Petit Rocher	Tide Head
Campbellton	Pointe Verte	Val D'Amour
Charlo		

FUNDY ASSOCIATION – James F. Brown, President

Black's Harbour	Grand Manan/	Rollingdam
Bonny River	Grand Harbour	St. Andrews
Campobello	Lawrence Station	St. George
Deer Island	Moores Mills	St. Stephen
Elmsville	Oak Bay	Western Charlotte
Fundy Bay	Pennfield Ridge	Whitehead Island

MIRAMICHI VALLEY ASSOCIATION - Bob Hillyer, President

Baie Ste. Anne	Miramichi City (4 sub-stations)	Riviere du Portage
Blackville	Neguac	Rogersville
Boiestown (Upper Miramichi) (1 sub-station)	Renous-Quarryville	Sunny Corner
Doaktown		

NORTH WEST ASSOCIATION - Maurice Thibodeau, President

Baker Brook	Lac Baker	Ste. Anne
Clair	Riviere-Verte	St. Jacques
Drummond	Saint Andre	St. Jean Baptiste
Edmundston	St. Quentin	St. Joseph
Grand Sault/Grand Falls	St. Basile	St. Leonard
Kedgwick	St. Francois	

ROYAL ASSOCIATION - Allan Hanson, President

Bains Corner/St. Martins	Hammond-Jeffries Corner	Peninsula (Kingston)
Belleisle Valley	Hampton	Penobsquis
Cambridge Narrows	Havekicj	Rothesay (2 sub-stations)
Coles Island	Jemseg	Saint John (7 sub-stations)
Cumberland Bay	Long Reach	Simonds
Douglas Harbour	Millstream	Sussex
Gagetown	Musquash (1 sub-station)	Upham
Grand Bay/Westfield (1 sub-station)	Nauwigewauk	Welsford
Greenwich	Norton	Wickham

SOUTH EAST ASSOCIATION - Don Hope, President

Alma	Elgin	Richibucto
Bayfield/Cape Tormentine	Harcourt	Richibucto Village
Beersville	Haut Aboujagane	Riverside-Albert
Big Cove	Hillsborough	Riverview
Bouctouche	Memramcook	Sackville
Bouctouche Mic Mac Band	Moncton (4 sub-stations)	Saint Paul
Cap Pele	Petitcodiac	Salisbury
Chignecto	Port Elgin	Shediac
Cocagne	Pre D'en Haut	St-Antoine de Kent
Dieppe	Rexton	St-Louis-de-Kent
Dorchester		

Overview / vue d'ensemble

ASSOCIATIONS

Northwest

Acadian

Capital

Central

Miramichi

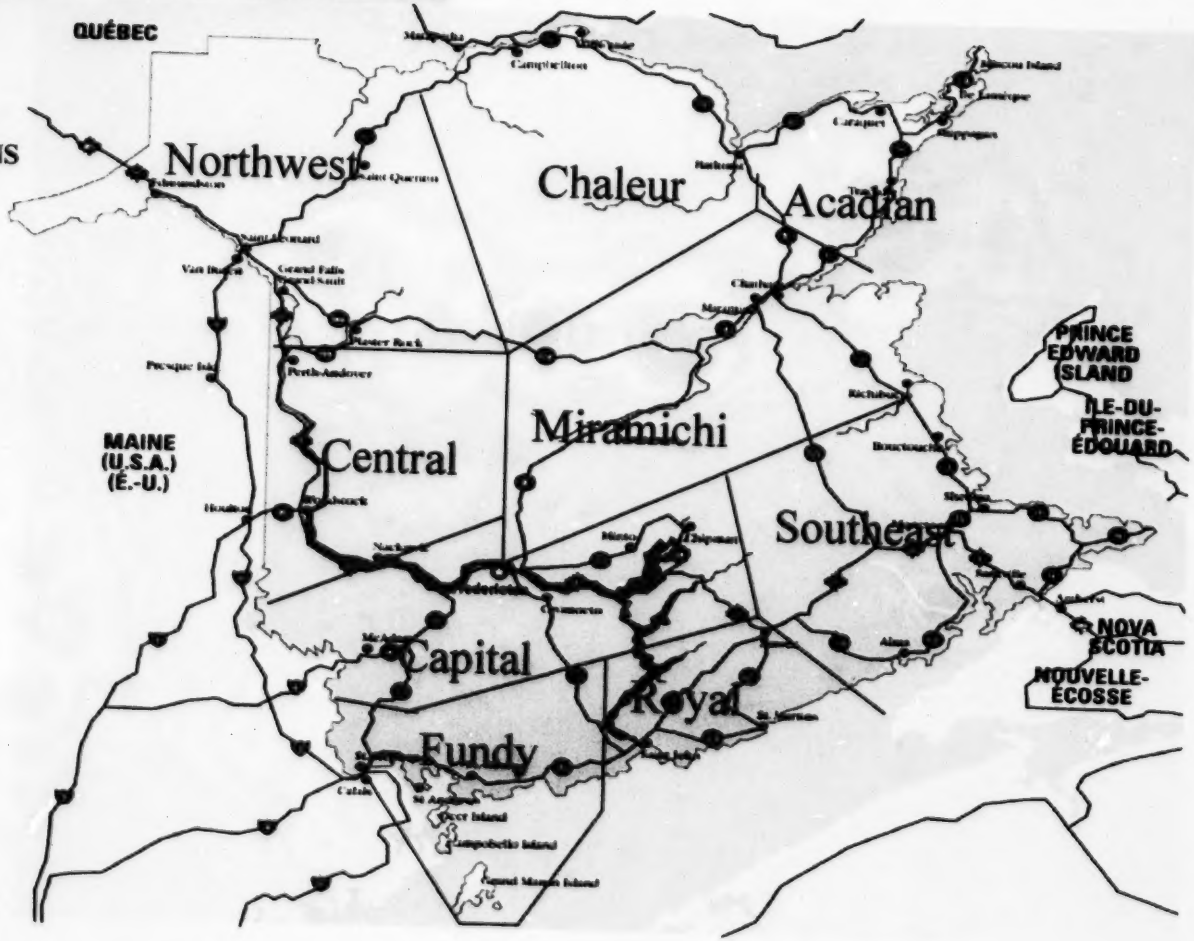
Fundy

Chaleur

Royal

Southeast

2 - C
13 - C/V
158 - V



The following statistical data for the Province of New Brunswick shows calls for service 1996-1999 (non-fire versus fire calls).

Calls for Service[2]

Year	Non-fire calls	Fires	Total	Fire Calls % of Total
1996	4,091	2,208	6,299	35%
1997	7,305	2,268	9,573	24%
1998	7,743	2,275	10,018	23%
1999	8,209	2,169	10,378	21%

While the data on calls for service is incomplete, non-fire calls have doubled during the years 1996-1999. This demonstrates the trend alluded to earlier, that there appears to be some interest by jurisdictions in Canada to have some Emergency Medical Services and other first-responder services provided by fire departments.

Volunteer Fire Fighters Survey

As a result of the issue of a decline in the number of volunteers available to respond to calls, the Office of the Fire Marshal issued a bulletin (N° 2000-22, October 16, 2000) to all fire chiefs asking them to confirm the total number of volunteers on their roster. The Fire Marshal's Office also solicited information with respect to the approximate number of volunteers available to respond during the:

a) Daytime 8am to 6pm
b) Nighttime 6pm to 8am

To date 120 or 69% of the fire departments have responded to the questionnaire. Of the 120 fire departments that replied, 102 or 85% have fewer fire fighters available during the day between 8am and 6pm than are available from 6pm to 8am[3].

Volunteer Fire Fighters Survey
N=120

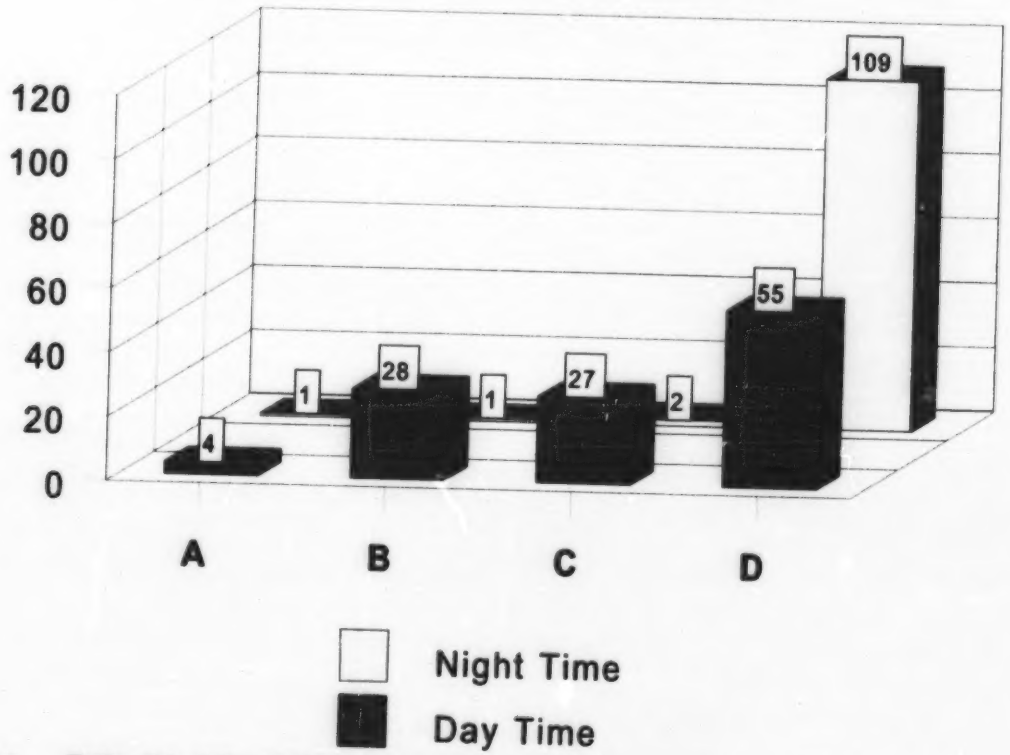
Daytime	Nighttime	Total on roster	Total required	Additional needed[4]
1,172	2,096	2,922	3,477	597
				100% = 861

[2] Calls for Service - data for each year is incomplete as the Office of the Fire Marshal is still working on downloads for Fredericton and Saint John.
[3] Five of the 120 fire departments that replied did not provide data on the number of fire fighters available during the daytime and nighttime as requested.
[4] Some fire departments noted a surplus of firefighters on their roster for a total of 42.

Some concerns expressed by the fire chiefs in replying to the survey included responding to motor vehicle accidents; fire fighter safety; liability (inadequately trained and experienced personnel); and death or injury due to inadequate fire department staffing.

Fire Fighters Day Time vs Night Time Coverage

Total Number of Departments 113



A = Ratio of 1 - 3 Fire Fighter(s) per station may be available to respond
B = Ratio of 4 - 6 Fire Fighters per station may be available to respond
C = Ratio of 7 - 9 Fire Fighters per station may be available to respond
D = Ratio of 10 + Fire Fighters per station may be available to respond

Recruitment and Retention

The following real time New Brunswick examples demonstrate that the recruitment, training and retention of volunteer fire fighters, as well as the availability of volunteers during work hours may be a province-wide problem.

- The Royal Firefighters Association submitted a brief outlining their concerns to the Premier, Minister of Public Safety, Minister of Health and the Fire Marshal. The first

concern outlined in the brief "and definitely top of the priority list is recruiting and retaining volunteers"[5].

- A Fire Protection Services Review Group Report prepared by a Grand Bay-Westfield task force on fire protection services found that "the biggest issue facing our volunteer fire department is that of personnel resources. Recruitment has become a full-time job due to the time commitment required from a volunteer fire fighter"[6].
- An article in the Miramichi Fire Prevention Guide by the President of the Sunny Corner Fire Department Club concludes with the following: "We are still actively seeking new recruits and are looking for possible incentives to encourage new membership...Remember, a Fire Department is only as good as the members involved"[7].

There are a number of reasons attributed to declining volunteerism. Many families now need two incomes to meet financial responsibilities, and with other family commitments making life move at a more hectic pace this leaves little time to make an additional commitment to be a volunteer. Requirements have impacted the daily routine of fire fighters and may also require a greater commitment to training to ensure competency. Public expectations for the fire service to provide such services as first responder and EMS also represent a burden to fire departments requiring ongoing and increasingly technical training.

David Ross also argues that the characteristics of Generation "Xers", those born between 1961 and 1981, pose challenges for recruitment and retention. He argues that "'Xers' naturally want to know why they are doing whatever it is they are supposed to be doing. They will flourish with a more participatory management style, where their input is sought out and considered". They need managers who will motivate them, show them the way and inspire them, who can communicate clearly defined goals and explain the why of assigned tasks.

Perkins and Benoit (1996) support this argument in that they suggest that fire and rescue organizations have an advantage over other volunteer organizations when it comes to recruitment. Fire and rescue organizations offer excitement, personal rewards, honor and are supported by their community. They also have a level of control over their organization that others don't enjoy and offer legal protection for their volunteers. They argue "retention and leadership are more important than recruitment in that they are the reasons recruitment is necessary in many situations".

Perkins and Benoit (1996) suggest however, that the economic climate of today, public expectation of a professional fire service, and the increasing complexity of

---

[5] Murphy, P.M. (2000-01), "Sunny Corner Volunteer Fire Department." Miramichi Fire Prevention Guide, 18-19.

[6] Wells, S. (2001). "Volunteer Recruitment and Retention: How Management may be Key". The Fire Services Journal. 3, 6-7, 13.

[7] Perkins, K B., & Benoit, J. (1996), The Future of Volunteer Fire and Rescue Service: Taming the Dragons of Change. Fire Protection Publications : Oklahoma

recruitment and retention provides an opportunity for government and the fire service to work together in strengthening volunteer fire services.

Stairs Report

A 1997 initiative of the Fire Marshal's Office, *Organizational Review of the New Brunswick Office of the Fire Marshal: Findings from Fire Chiefs' Interviews and Focus Groups,* identified many similar issues to those discussed during the Fire Volunteerism Focus Group meetings. Through careful review of the Stairs Report, it is apparent that fire service in New Brunswick has evolved since the time of the report's release. Excerpts are provided to illustrate some of the ongoing recruitment and retention issues facing the New Brunswick Fire Service (See Attachment "B").

Recommendations

A list of sixty-two recommendations was considered by the focus group; however, the group reached a consensus not to bring all of them forth to the Minister of Public Safety (See Attachment "C"). The recommendations are categorized into 6 broad areas, government role (provincial, municipal, FMO and legislation); awareness, education and communication; financial support/compensation; technical/training support; organization of fire service/departments; and other. Some recommendations are not exclusive to one area, but cross a number of areas. A consensus-based approach was taken in arriving at key recommendations under each heading.

Summary of Recommendations

Recommendation #1a: That proper remuneration and/or monetary incentives be provided to volunteer firefighters to join the service and/or enhance training. Examples of incentives would be:

- Provincial Tax Incentives in the line with the number of volunteers
- Tax breaks either on property or personal income tax
- $1,000 deductible to help defray costs for those who do not receive T-4 or remuneration
- Group insurance
- License plates after the probationary period
- Vehicle registration fees waived
- Identification lights
- Up to $3,000 in rebates on water and sewage billing
- Gasoline rebates
- Free membership to local gymnasiums

Recommendation #1b: Through the Fire Prevention Act, establish regulations regarding Minimum Fire Suppression Standard, Firefighter Training, Minimum Equipment and Resources regarding Fire Department Apparatus, and Minimum number of firefighters available to respond to one family dwelling. Some examples of guidelines to be used could be:

- NFPA 1720- Proposed Standard for Volunteer Fire Services Deployment
- Guide to Public Fire Protection Published by the Insurance Advisory Organization

Recommendation #1c: That basic criteria be established to allow for a municipality or LSD to be eligible for a fire service.

Recommendation #2: That improvements to the marketing of the fire service take place so that volunteerism becomes attractive and increases public awareness of the importance of the volunteer fire fighter within communities. By developing and instilling pride within the Fire Service, the importance of the volunteer firefighters must be recognized through, for example, providing uniforms (non-monetary recognition).

Recommendation #2b: That the Fire Marshal's Office ensure that fire chiefs of the volunteer fire departments foster a positive environment for members to encourage involvement in the profession.

Recommendation #3: That a new Fire and Rescue Services Act be developed.

Recommendation#3b: That the province appoint a Fire Marshal to carry out provisions of the new Fire and Rescue Services Act for the province. Under the direction of the Fire Marshal, another resource person would administer rural fire and services and

have responsibility for the continuing PR program. The additional resource person would be directly responsible for provincial fire departments.

Recommendation#4: That all levels of government explore opportunities to assist volunteer firefighters to leave work in order to respond to fires/emergencies without being penalized.

Recommendation #5: That fire departments be provided access to proper equipment that is safe and maintained in good working order so that they may execute their job properly and efficiently.

Recommendation #6: That money be allocated for province-wide standardized training to be developed. The province requires LSDs to have Level 1 Training, but makes no such requirements of towns and villages.

Recommendation #7: That recognized training (Level 1 and Level 2, Auto Extrication, etc.), be considered elective subjects for post secondary education programs to serve as incentive for young people to enroll in the fire service.

Recommendation #8: That the provincial government provides monetary and human resources to help meet the training needs of more than 4000 firefighters, including making training and examinations more accessible.

Recommendation #9: That training and/or information be made available to fire officers on how to recruit and maintain volunteers.

Recommendation #10: That the fire service receives additional money from the sale of insurance to cover the increase in costs for the fire service.

References

Grand Bay-Westfield Task Force (Date Unknown). Fire Protection Services Review Group Report. Grand Bay-Westfield: Grand Bay-Westfield Task Force on Volunteer Fire Protection Services.

Morrison, J. (1999). A Brief Regarding Concerns of the Volunteer Fire Departments. Presented to the Government of New Brunswick on behalf of the Royal Firefighters Association.

Murphy, P.M. (2000-01), "Sunny Corner Volunteer Fire Department." Miramichi Fire Prevention Guide, 18-19.

Perkins, K B. & Benoit, J. (1996), The Future of Volunteer Fire and Rescue Service: Taming the Dragons of Change. Fire Protection Publications: Oklahoma

Team IYV (1999-2001). *What is the International Year of the Volunteers 2001?* Retrieved May 23, 2001 from the World Wide Web: http://www.iyv.org/iyv_eng/whatis/whatis.htm

Volunteer Canada (2000). *Introduction.* Retrieved May 23, 2001 from the World Wide Web: http://www.volunteer.ca/volunteer/celebrate.htm

Wells, S. (2001). "Volunteer Recruitment and Retention: How Management may be Key". The Fire Services Journal, 3, 6-7, 13.

Attachment "A"

Fire Volunteerism Focus Group Members

- Luc Grandmaison, President, New Brunswick Association of Fire Chiefs (NBFAC) 1999-2001
- Edward Duplessis, Miramichi Fire Department (NBAFC)
- Donald Pitre, Beresford Fire Department (NBAFC)
- Gordon Baird, Pennfield Ridge Fire Department, NBAFC President 2001-2003
- Victor Robichaud, Shippagan Fire Department (NBAFC)
- Jack Keir, Union of Municipalities of New Brunswick
- Sandra Mark, Cities of New Brunswick Association
- Wayne Carnell, Association of Municipal Administrators
- Maire Raoul Charest, Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick *
- Léandre Roussel!e, Department of Training and Employment Development
- Brad Marshall, Department of the Environment and Local Government
- Philippa Gourley, Office of the Fire Marshal
- Norman Thibodeau, Office of the Fire Marshal
- John McLaughlin, Facilitation Team, Department of Public Safety
- Stephanie Slaney, Facilitation Team, Department of Public Safety
- Lisa Munn, Facilitation Team, Department of Public Safety

* AFMNB were invited to participate.

Attachment "B"

Insofar as the New Brunswick Fire Service is largely volunteer-based, it is not surprising that some of the primary roadblocks to its effective future operation, and even current service delivery, center on human resource issues- recruitment, professional development and training and retention of the firefighting force. It was stated on numerous occasions that the training time and testing requirements associated with new level one training standard was causing major recruitment and retention problems with volunteer firefighters in many areas. (page 34)

Without some new incentives, volunteer chiefs predict that the attrition and recruiting difficulty will escalate, forcing the closure of some rural departments. This is because chiefs are encountering corporate employers who can no longer afford to support volunteer firefighting, double income and commuting families and competing activities at the family, community, social and economic level. (page 51).

Attachment "C"

	GOVERNMENT ROLE (PROVINCIAL, MUNICIPAL, FMO AND LEGISLATION)			
1	**Set basic criteria** in order for a municipality or LSD to be eligible for a fire service.			
2	Consider **legislative change** to:			
2.1	Preclude inter-union obstruction by firefighters unions against the volunteers from other organized labor groups;			
2.2	Make the pool of all Provincial and Municipal government employees available for volunteer fire service and call out without loss of salary or benefits and provide these persons cross training;			
2.3	Consider providing bonus pay similar to linguistic bonuses;			
2.4	Complete the above and more including roles/standards, etc. within a *Fire Protection Act*.			
2.5	The **Province** enact a "*Fire Act*" similar to the *Police Act* and make fire services an essential service.			
2.6	Though the *Fire Prevention Act* established Regulation regarding Minimum Fire Suppression Standard, Firefighter Training, Minimum Equipment and Resources regarding Fire Department Pumpers, Minimum number of firefighters to be available to respond to one family dwelling, guidelines to be used could be : • NFPA 1720 – Proposed Standard for Volunteer Fire Services Deployment • Guide to Public Fire Protection Published by the Insurance Advisory Organisation			
3	**Province** appoint a Director of Fire and Rescue Services, prepare legislation for a *Fire and Rescue Services Act* for the province, including municipal and LSD's. The Fire Marshal would administer the Fire Prevention Act under the new Director. Another new person, under the Director, would administer rural fire and rescue services, and have responsibility for the continuing PR program. He/she would be the person directly responsible for provincial fire departments.			
4	During the winter season, when some of the firefighters receive employment insurance benefits, the *Act* will have to be changed so they can fight fires, receive training, and take courses without being penalized			

	for doing volunteer work in their community.			
5	That the **Government** organize fire services (volunteer fire-fighters) along the lines of what has been done with ambulance services, i.e., that there be a few firefighters in each brigade who are paid on a full-time basis.			
6	Convince **provincial government** to allow employees in the area to volunteer during the daytime coverage, for example, DOT employees working at garages to drive the truck or allow them to take training during the day so that if there is a fire they can also respond.			
7	**Provincial** and/or **local** recognition for years of service starting at 5 years and each 5 years thereafter. Presently the Province of New Brunswick starts with a 15-year pin, 25-year medal, 35-year bar, etc. Also, as part of the recognition if a member of a fire department sacrifices their life in the line of duty, his or her spouse (family) should get a full honor funeral at no expense to the family.			
8	**Provincial** and/or **municipal** government to explore opportunities to tie in with HRDC employment programs for incentives, insurable hours, etc.			
9	Careful selection of the Fire Chief by the **Municipality** or **MRS** for regional departments.			
10	The **municipality** could help the fire service (volunteer firefighters) by allowing their employees who are fire fighters to leave work for emergencies without being penalized.			
11	**Employers** could allow the volunteer firefighters to go to fires or other emergencies without loss of wages. In areas where the work is seasonal, the industry, with the aid of the **federal government**, would not be penalized because the firefighters had to leave work to go to an emergency.			
	AWARENESS, EDUCATION AND COMMUNICATION			
12	**Individuals must be sold on the idea of volunteer service**, the satisfaction of helping their community, and joining with a fine group of neighbours in providing this service.			
13	Make entry into the volunteer fire service more attractive and streamlined			
14	Develop/instill pride within the Fire Service, we must **recognize** and **acknowledge** the importance of the volunteer firefighters through, for example, providing uniforms (non-monetary **recognition**); improve **marketing** of the fire service so that volunteerism becomes "attractive"; and increase **public awareness** of the importance of the volunteer			

	firefighter within our communities.			
15	**Equality in the work place**; the importance of the volunteer should not be diminished in comparison to the full-time firefighter.			
16	Establish better two-way **communication** between the Fire Chiefs and the government agencies that are tasked with servicing the organization. Email, Website, Server to handle reports and forms. Computers in all fire stations with the software needed to operate within a provinical fire system			
17	A positive long-term **public relations program** should be provided by the Department of Public Safety, to demonstrate that the government and the public care about volunteers, and are not taking them for granted. A public relations program should be targeted provincially and locally.			
18	The Fire Marshal's Office is responsible to **promote** volunteer fire fighting in an aggressive manner similar to the prevention campaign.			
19	The Fire Marshal's Office take on the responsibility to ensure the fire chiefs of the volunteer departments are up to date on all the possible ways to ensure a **positive environment for volunteer members** to become involved in fire fighting.			
20	That training and/or **information** be made available to fire officers on how to **recruit and maintain volunteers**. See « The Volunteer Firefighter A Breed Apart » from Emergency Response (Jack Snook and Dan Olsen).			
21	A **provincial volunteer hot line**, to establish a database from any fire department requiring volunteers. This is done in Maine and advertised on Statewide TV.			
22	**Presentations** should be made to municipal officials explaining the provision of fire protection and their role in the process, as well as educating them on how to support their fire service (i.e., fair training budget)			
23	Municipal officials need to be **educated** on the importance of following Standards set by the Province.			
24	**Public awareness** of the role of volunteer fire departments should be heightened, for example through estimating how much money volunteer firefighters save each year and publish this cost so that the **public will be better informed** on the kind of service they receive from volunteer firefighters			
25	**Public Relations campaign** to encourage employers to allow employees to respond to fire calls without penalty.			

26	**Communication** Plan with Employers to reiterate the importance of volunteers.			
	FINANCIAL SUPPORT/COMPENSATION			
27	Evaluation of **funding required** to pay for mandatory equipment testing and maintenance as identified under NB Regulation 91-191 of the Occupational Health and Safety Act. This could be evaluated for the maintenance costs of a pumper and the costs of a ladder truck.			
28	Set minimum standard for equipment in a fire station and **attach sufficient funds** to test, replace or repair equipment without depleting existing operation budget.			
29	Establishment of **mandatory money** allocated for firefighter training. This could be established on a **per firefighter capita**. It would serve to train new personnel and on-going training programs in each fire department.			
30	Government stop cutting **municipal budgets** so that towns and villages can allocate more to the fire service.			
31	The **budget**, in towns and villages, should be calculated on a **per capita basis** and the **number of industries** in the community.			
32	Explore opportunities for more **shared/direct funding** through the **LSD tax base**.			
33	Some **LSDs** have a better fire service than certain towns and villages. A change should be made to their **budget** so that there is one law that covers all fire services in the province.			
34	Check the legislation on **LSDs** that make use of the services of towns and villages. They are **not taxed on the value of the services rendered by the municipalities**.			
35	That the fire service receive more **money** from the sale of **insurance** to cover any increase in costs for the fire service.			
36	**Remuneration**, volunteer firefighters must be compensated for time spent in training, as well as active duty.			
37	That the provincial and/or municipal governments provide **monetary incentives** to volunteer firefighters, to join the fire service and/or enhance training. For example, the following incentives could be provided: • Provincial Tax Incentives in line with the number of volunteers; • Tax breaks either on property or personal income tax; • A $1,000 deductible to help defray costs for those who do not receive			

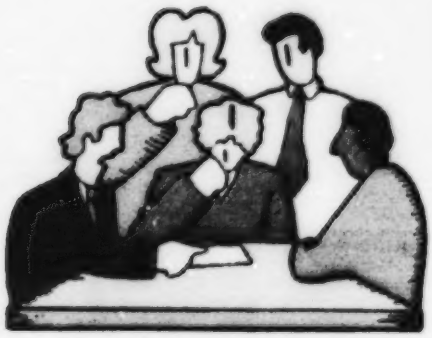
	t-4 or remuneration; • Group insurance; • License plates after the probationary period; • Vehicle registration fees waived; • Identification lights; • Up to $3,000 dollars in rebate on water and sewage billing • Gasoline rebates; and • Free membership to local gymnasiums.			
38	**Life & Disability insurance** that protect individual fire fighters **should be separate from Workman's Compensation**. Presently fire fighters are required to purchase their own individual policy. If not compensation will deduct any payment made to the claimants from insurance policies by the employer. Also, the **three-day penalty imposed** by Work Place Health Safety Commission when fire fighter gets injured for volunteering their time should be removed.			
	TECHNICAL/TRAINING SUPPORT			
39	The level of **technical support** to the fire service should be increased.			
40	Ensure Fire Department has **adequate and working equipment**. Firefighters, including the volunteer, must have access to proper Equipment that is maintained, safe, and in working order so that they may **execute their job properly and efficiently**.			
41	Set **minimum standard for equipment** in a fire station, i.e., Self-Contain Breathing Apparatus (SCBA) (every two years); Ladder testing (annually); Hose testing (annually); Air Supply (every six months).			
42	That **all N.B. firefighters** receive the **same training**, full-time firefighters, Volunteers, or from the LSDs. The province requires LSDs to have Level I Firefighters, but makes no such requirement of towns and villages.			
43	**Standardized levels of training** acceptable for the different types of Fire Stations based on the service provided from that station. I.e., volunteers At stations that provide Hazardous Materials services should receive Training that meets Provincial standards in the delivery of HazMat Protocols. A station that responds only to fire calls should receive only Training in fire response that meets the Provincial Standards. Volunteers should be able to take training in Fire Services Administration or other Fire Service related courses.			
44	If **recognized training** such as Level I and II, Auto Extrication, etc., were			

	looked at as elective subjects for post secondary education then it would be an incentive for our younger generation to enroll as a member of a their fire department. Doing so would save thousand of dollars in tuition and keep young people in their community.			
45	The government and the Fire Marshal's Office should implement **Training Instructor** on the road like we use to have in the early 1980's.			
46	Consider "**mentor department**" strategy based upon major full time and/or composite departments in return for financial support from LSD.			
47	**Regionalize sharing of equipment** with appropriate "mutual aid" Contracts in place to ensure payment is received for services rendered.			
48	That more people and resources from Government be identified and put into the system to **meet the training needs** of more than 4000 Firefighters			
49	Explore **special training opportunities** (DNRE and Municipal Fire Service Assistance).			
50	Make **policies clear, concise and friendly**.			
51	Make **training and examinations** easily accessible.			
52	Make **training friendly and fun**. Get away from the heavy-handed approach.			
	ORGANIZATION OF FIRE SERVICES/DEPARTMENTS			
53	All fire services in New Brunswick should fall under the **same Department**, no double standards.			
54	Conduct a **broad review** of the fire service to include: • reorganization of current resources; • examine the mandate of volunteers; and • recruitment enhancement measures.			
55	Conduct an **in-depth evaluation** of the turn-out of Firefighters as per the requirements of the Fire Prevention Act. This could be evaluated and analysed when comparing three areas using the Fire Report Form of the Fire Prevention Act. This would help establish a recommended practice to be dispatched to a house fire.			
56	Do an **inventory** of the brigades to ensure there are not too many in certain regions.			
57	**Evaluate** Current Recommended Practices for Local Service District Fire Departments.			
58	Provide a **hierarchy** that is sympathetic, friendly, approachable, and			

	having the authority to get things done.			
	OTHER			
59	Firefighters should be able to benefit from hours of rest given freely by their employer if they have to attend to an emergency after midnight. Example: 4 hours per fire or emergency to rest the following day.			
60	Compile the adverse personal effects/dissatisfiers for volunteers and identify mitigators/cures (e.g. family absence, personal cost).			
61	Consider/review the possibility of organizing by functions within geographic areas where numbers, interests and available time preclude the attainment of many skills by volunteers without unacceptable levels of absence from the families and other interests/demands.			
62	The LSD's look at their employees to see if they can have additional duties involving maintenance and running of fire stations in that district.			

RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS LES SERVICES D'INCENDIE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

RAPPORT DU GROUPE DE DISCUSSION SUR LE VOLONTARIAT DANS LES SERVICES D'INCENDIE



JUILLET 2001

Table des matières

Sommaire 1

Introduction 3

Le secteur du volontariat au Canada 3

Les services d'incendie en Amérique du Nord 4

Services d'incendie du Nouveau-Brunswick 5

- Liste des associations 6
- Appels de service 9
- Enquête concernant les pompiers volontaires 9
- Recrutement et maintien 11
- Rapport Stairs 12
- Recommandations 12

Sommaire des Recommandations 13

Références 15

Annexes

- Annexe A: Membres du groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie
- Annexe B: Rapport Stairs
- Annexe C: Recommandations considérées par le groupe de discussion

Sommaire

L'Association des chefs pompiers du Nouveau-Brunswick (ACPNB) et des représentants du ministère de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick se sont réunis à l'automne 2000 pour discuter d'un plan d'action afin de faire face à la diminution du volontariat et à ses effets sur leur capacité d'intervenir en situations d'urgence. Un Groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie a été créé et se composait de représentants des intervenants municipaux, provinciaux et des services d'incendie (se reporter à l'annexe A). Il avait le mandat d'examiner les points susmentionnés et de présenter des recommandations au ministre de la Sécurité publique.

Le secteur du volontariat au Canada comprend 175 000 organismes et agences enregistrés. Certains groupes bénévoles offrent divers services et programmes tandis que d'autres oeuvrent dans la promotion des droits, dans la recherche ou dans l'éducation. En plus des organismes et agences enregistrés, on estime à environ 750 000 le nombre de groupes locaux et officieux regroupant des gens oeuvrant au sein de divers projets communautaires.

La protection contre les incendies est assurée par les municipalités au Nouveau-Brunswick, au moyen de divers arrangements. Les services d'incendie du Nouveau-Brunswick comprennent environ 600 pompiers permanents et 4 600 pompiers volontaires. La province compte 173 services d'incendie répartis comme suit :

- 2 services d'incendie rémunérés qui n'utilisent pas de volontaires;
- 13 services d'incendie mixtes;
- 158 services d'incendie entièrement volontaires.

Concernant la diminution du nombre de volontaires disponibles pour répondre aux appels, le Bureau du prévôt des incendies a fait parvenir un bulletin à tous les chefs pompiers leur demandant de confirmer le nombre total de volontaires faisant partie de leur service. Il a également demandé de l'information sur le nombre approximatif de volontaires disponibles pour intervenir à différents moments de la journée.

L'information fournie au groupe de discussion suppose que le recrutement, la formation et la rétention des pompiers volontaires ainsi que leur disponibilité pendant les heures de travail pourraient être un problème à l'échelle de la province. Il est possible de recruter pour un service à court terme mais de graves problèmes surviennent lorsqu'on sollicite un service à long terme, comme l'exigent les services d'incendie, surtout en raison d'un programme de formation poussée.

Recommandations

Le Groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie s'est réuni à quatre reprises entre janvier et mai 2001 afin de discuter des enjeux et d'élaborer des recommandations visant à accroître les taux de recrutement et de rétention dans les

services d'incendie volontaires. Après un examen approfondi, des recommandations doivent être présentées au ministre de la Sécurité publique à des fins d'études, en déterminant ce qui pourrait être fait pour améliorer la situation des services d'incendie volontaires au Nouveau-Brunswick.

Introduction

Les bénévoles représentent près de 90 % de l'effectif des services d'incendie au Nouveau-Brunswick. Le volontariat est un élément inestimable de notre patrimoine commun et une partie indispensable de notre avenir. Le bénévolat est l'acte de citoyenneté et de philanthropie le plus fondamental que nous puissions poser dans notre société. Il signifie offrir du temps, de l'énergie et des compétences de son plein gré et en toute liberté.[1]

L'Association des chefs pompiers du Nouveau-Brunswick (ACPNB) et des représentants du ministère de la Sécurité publique du Nouveau-Brunswick se sont réunis à l'automne 2000 pour discuter d'un plan d'action afin de faire face à la diminution du volontariat et à ses effets sur leur capacité d'intervenir en situations d'urgence. À la suite de cette rencontre, une demande officielle visant la création d'un Groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie a été présentée au ministre de la Sécurité publique.

En réponse à cette demande, le Groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie a été créé. Il se composait de représentants des intervenants provinciaux et municipaux, et des services d'incendie. Le mandat du groupe était d'examiner les enjeux et de formuler des recommandations à cet égard.

Le présent rapport et les recommandations traduisent les efforts collectifs du Groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie sur une période de quatre mois. Les membres du groupe sont persuadés que le rapport présente fidèlement la situation de la diminution du volontariat dans les services d'incendie du Nouveau-Brunswick. Ils soumettent respectueusement des recommandations qui traitent des questions soulevées.

Le secteur du volontariat au Canada

Le secteur du volontariat au Canada comprend 175 000 organismes et agences enregistrés. Certains groupes bénévoles offrent divers services et programmes tandis que d'autres oeuvrent dans la promotion des droits, dans la recherche ou dans l'éducation. En plus des organismes et agences enregistrés, on estime à environ 750 000 le nombre de groupes locaux et officieux regroupant des gens oeuvrant au sein de divers projets communautaires.

Une « Enquête nationale sur le bénévolat, la charité et la participation » effectuée en 1997 a révélé que 7,5 millions de bénévoles canadiens âgés de plus de 15 ans donnent officiellement de leur temps et de leurs talents à un organisme bénévole. Leur contribution est évaluée à 16 milliards de dollars annuellement. En moyenne, chaque bénévole contribuait plus de 149 heures de service pour un total de 1,1 milliard d'heures par année, ce qui équivaut à 578 000 emplois à temps plein.

---

[1] Bénévoles Canada (2000). *Introduction.* Extrait le 23 mai 2001 du site Web : http://www.volunteer.ca/volunteer/francais/celebrate.htm

Certains soutiennent que les services d'incendie volontaires auront des défis difficiles à relever au cours de la prochaine décennie. Le défi est souvent de s'adapter au changement découlant de la loi et des normes, et aux changements apportés aux services dispensés. On dit également que le service d'incendie volontaire doit survivre dans un environnement où les volontaires sont de plus en plus sollicités, afin de maintenir les niveaux de service actuels dans bon nombre de régions des États-Unis et du Canada. La survie des services d'incendie volontaires exige de bonnes relations et de bonnes communications entre les services d'incendie volontaires et les administrations locales et provinciales. En effet, étant donné les préoccupations relatives à la sécurité publique et vu le mandat du gouvernement, ces administrations doivent communiquer avec les services d'incendie volontaires.

Afin de reconnaître les contributions sociales et économiques des volontaires, l'Assemblée générale des Nations Unies a déclaré l'Année internationale des Volontaires 2001 (AIV 2001). Notre examen de la baisse du volontariat au sein des services d'incendie du Nouveau-Brunswick arrive à point.

Les services d'incendie en Amérique du Nord

Les États-Unis et le Canada ont un vaste programme de services d'incendie volontaires. On estime à environ 25 000 le nombre de services d'incendie volontaires aux États-Unis et à 5 000 au Canada. Ces chiffres ne comprennent pas les services d'incendie rémunérés ou mixtes (pompiers volontaires et pompiers permanents au sein du même service). Les États-Unis comptent également un certain nombre d'équipes de secours médical d'urgence composées entièrement de volontaires. Le Canada a principalement des services de secours médical d'urgence qui sont rattachés aux hôpitaux mais les gouvernements semblent intéressés à ce que de tels services soient fournis par les services d'incendie.

On retrouve normalement les services d'incendie entièrement rémunérés dans les grands centres urbains; ils ne sont pas accessibles dans bon nombre de communautés suburbaines et rurales. Les volontaires sont un élément essentiel du service d'incendie dans de nombreuses localités aux États-Unis et au Canada, y compris au Nouveau-Brunswick.

Toutefois, même si les exigences indiquées ci-dessous sont le minimum que peuvent atteindre les services d'incendie qui existent depuis longtemps, le défi le plus important est celui d'attirer un nombre critique de volontaires.

Selon Perkins et Benoit (1996), un service d'incendie volontaire type en Amérique du Nord doit, pour survivre, satisfaire aux exigences de base suivantes :

1. attirer un nombre critique de volontaires sur les lieux de l'incendie assez tôt pour éteindre le feu;
2. avoir ou utiliser une autopompe d'incendie qui transporte les pompiers, qui contient suffisamment d'eau pour éteindre un incendie dans une ou deux pièces, et qui a une

pompe et de l'équipement varié comme un respirateur, des tenues de feu, des tuyaux, des haches, des scies, etc.;
3. avoir une caserne pour garer le véhicule et l'entretenir;
4. avoir suffisamment de ressources financières pour payer le coût de l'autopompe, des tenues de feu et de la caserne.

Pour survivre plus de 25 ans, un service d'incendie volontaire doit également :

5. recruter de nouveaux volontaires et les familiariser avec la structure sociale et fonctionnelle de l'organisation;
6. améliorer le véhicule de l'autopompe.

Pour survivre plus de 50 ans, un service d'incendie volontaire doit aussi :

7. remplacer ou élargir et moderniser la caserne de pompiers.

Services d'incendie du Nouveau-Brunswick

La *Loi sur les municipalités* précise ce qui suit : « une municipalité *peut* fournir tout service figurant à l'annexe 1 » (paragraphe 7(1)). Une municipalité *peut* donc fournir « tout service que le conseil estime utile à la paix, à l'ordre, à la bonne administration de la municipalité et propre à encourager l'hygiène, la sécurité et le bien-être de ses habitants. » Cela comprend la protection contre les incendies.

La protection contre les incendies est assurée par les municipalités au Nouveau-Brunswick, au moyen de divers arrangements. La province compte 173 services d'incendie répartis comme suit :

- 2 services d'incendie rémunérés qui n'utilisent pas de volontaires (Fredericton et Saint-Jean);
- 13 services d'incendie mixtes; (pompiers permanents et pompiers volontaires);
- 158 services d'incendie entièrement volontaires (68 se trouvent dans des districts de services locaux et sont financés par le ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux.)
- Certains volontaires sont rémunérés pour les appels ou reçoivent des honoraires;
- Environ 600 pompiers permanents et 4 600 pompiers volontaires.

Dans les pages suivantes, un aperçu des services d'incendie au Nouveau-Brunswick ainsi que les services d'incendie par association régionale sont indiqués.

LISTE DES ASSOCIATIONS

Assoc. de la Péninsule acadienne	- 14	Assoc. de la vallée de Miramichi	- 10
Association de la Capitale	- 16	Association du Nord-Ouest	- 17
Assoc. du centre de la Vallée	- 19	Association Royal	- 27
Association de la région Chaleur	- 22	Association du Sud-Est	- 31
Association de la région de Fundy	- 17	TOTAL	173

ASSOCIATION DE LA PÉNINSULE ACADIENNE – Onil Godin, président

Bas-Caraquet	Maisonnette	Saint-Isidore
Bertrand	Miscou	Saint-Léolin
Caraquet	Notre-Dame-des-Érables	Sainte-Marie-Saint-Raphaël
Grande-Anse	Paquetville	Tracadie-Sheila
Lamèque	Shippagan	

ASSOCIATION DE LA CAPITALE – Hans Zundel, président

Burtt's Corner	Hoyt (1 sous-station)	Nashwaak Valley
Chipman	Keswick Ridge	Oromocto
Fredericton (4 sous-stations)	Réserve de Kingsclear	Stanley
Fredericton Junction	McAdam	Upper Gagetown
Harvey Station	Minto	Upper Kingsclear
	Nackawic	

ASSOCIATION DU CENTRE DE LA VALLÉE – Mike Walton, président

Aroostook	Florenceville	Millville
Bath	Glassville	North Lake
Bristol	Hartland	Perth Andover
Canterbury	Juniper	Plaster Rock
Centreville	Lakeville	Woodstock
Debec	Maliseet	
Dumfries	Meductic	

ASSOCIATION DE LA RÉGION CHALEUR – Ernie Smith, président

Allardville (1 sous-station)	Dalhousie	Robertville
Atholville	Eel River Crossing	Robinsonville/Upsalquitch
Balmoral	Glen Levit	Saint-Arthur
Bathurst (1 sous-station)	Lorne	Régional Sainte-Anne
Belledune (1 sous-station)	New Bandon-Salmon Beach	(3 sous-stations)
Beresford	Petit-Rocher	Saint-Sauveur
Campbellton	Pointe-Verte	Tide Head
Charlo		Val-d'Amour

ASSOCIATION DE LA RÉGION DE FUNDY – James F. Brown, président

Black's Harbour	Grand Manan/	Rollingdam
Bonny River	Grand Harbour	Saint Andrews
Campobello	Lawrence Station	St. George
Deer Island	Moores Mills	St. Stephen
Elmsville	Oak Bay	Western Charlotte
Fundy Bay	Pennfield Ridge	Whitehead Island

ASSOCIATION DE LA VALLÉE DE MIRAMICHI – Bob Hillyer, président

Baie-Sainte-Anne	Ville de Miramichi	Rivière-du-Portage
Blackville	(4 sous-stations)	Rogersville
Boiestown (Haut-Miramichi)	Neguac	Sunny Corner
(1 sous-station)	Renous-Quarryville	
Doaktown		

ASSOCIATION DU NORD-OUEST – Maurice Thibodeau, président

Baker-Brook	Lac-Baker	Sainte-Anne
Clair	Rivière-Verte	Saint-Jacques
Drummond	Saint-André	Saint-Jean-Baptiste
Edmundston	Saint-Quentin	Saint-Joseph
Grand-Sault/Grand Falls	Saint-Basile	Saint-Léonard
Kedgwick	Saint-François	

ASSOCIATION ROYAL – Allan Hanson, président

Bains Corner/St. Martins	Hammond-Jeffries Corner	Péninsule de Kingston
Belleisle Valley	Hampton	Penobsquis
Cambridge Narrows	Havekicj	Rothesay (1 sous-station)
Coles Island	Jemseg	Saint-Jean (7 sous-stations)
Cumberland Bay	Long Reach	Simonds
Douglas Harbour	Millstream	Sussex
Gagetown	Musquash (1 sous-station)	Upham
Grand Bay-Westfield	Nauwigewauk	Welsford
(1 sous-station)	Norton	Wickham
Greenwich		

ASSOCIATION DU SUD-EST – Don Hope, président

Alma	Elgin	Richibucto
Bayfield-Cap-Tourmentin	Harcourt	Richibucto-Village
Beersville	Haute-Aboujagane	Riverside-Albert
Big Cove	Hillsborough	Riverview
Bouctouche	Memramcook	Sackville
Réserve micmac de Bouctouche	Moncton (4 sous-stations)	Saint-Paul
Cap-Pelé	Petitcodiac	Salisbury
Chignecto	Port Elgin	Shediac
Cocagne	Pré-d'en-Haut	Saint-Antoine-de-Kent
Dieppe	Rexton	Saint-Louis-de-Kent
Dorchester		

Vue d'ensemble

ASSOCIATIONS

Nord-Ouest

Péninsule acadienne

Capitale

Centre

Miramichi

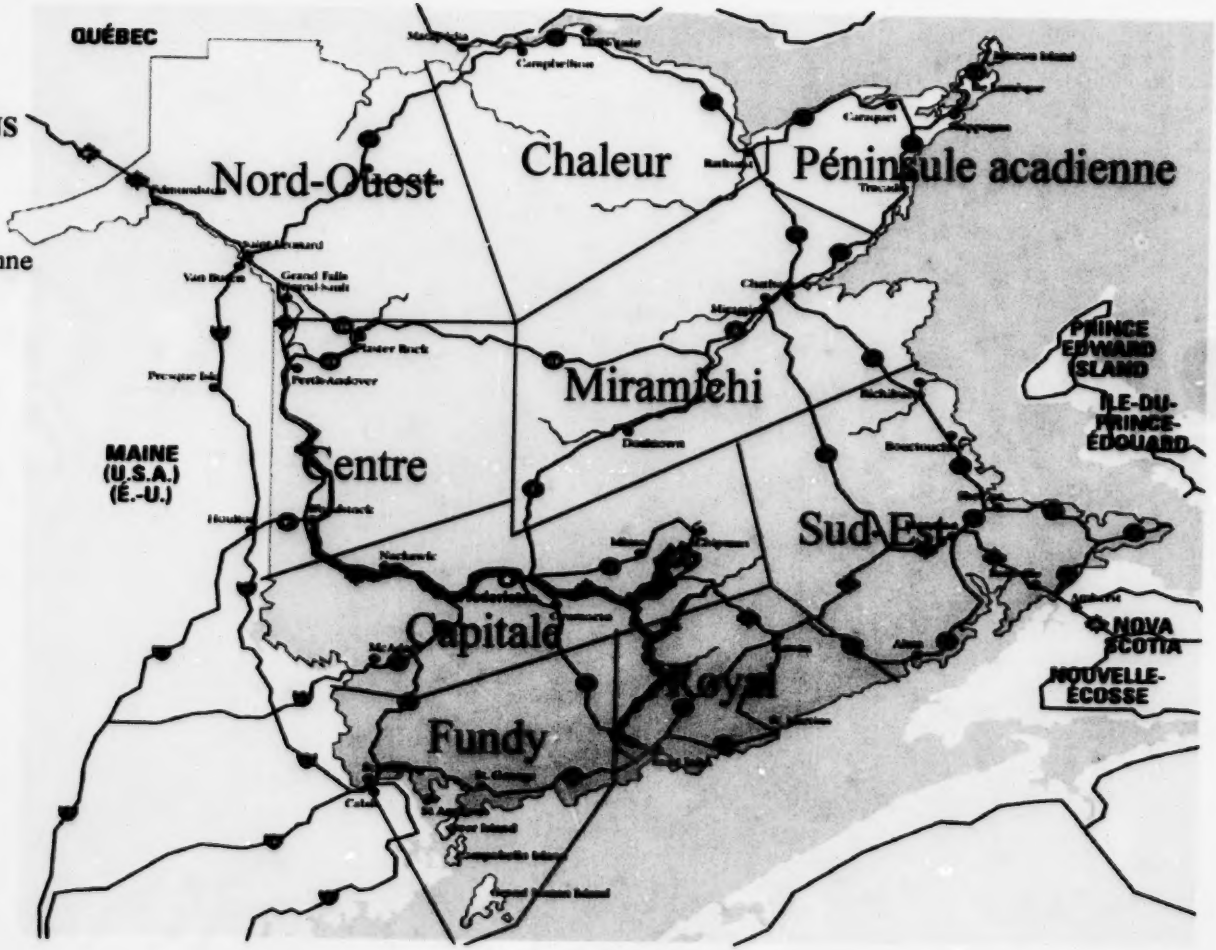
Fundy

Chaleur

Royal

Sud-Est

2 - C
13 - C/V
158 - V



Voici des statistiques pour les appels entre 1996-1999 au Nouveau-Brunswick (appels pour un incendie et appels autres que pour un incendie).

Appels de service[2]

Année	Appels autres que pour un incendie	Incendies	Total	% du total des appels pour un incendie
1996	4 091	2 208	6 299	35 %
1997	7 305	2 268	9 573	24 %
1998	7 743	2 275	10 018	23 %
1999	8 209	2 169	10 378	21 %

Même si les données concernant les appels pour un incendie sont incomplètes, les appels autres que pour un incendie ont doublé de 1996 à 1999, ce qui démontre la tendance déjà mentionnée, c'est-à-dire que les instances au Canada semblent vouloir que les services d'incendie fournissent des secours médicaux d'urgence et d'autres services de première intervention.

Enquête concernant les pompiers volontaires

Concernant la diminution du nombre de volontaires disponibles pour répondre aux appels, le Bureau du prévôt des incendies a fait parvenir à tous les chefs pompiers un bulletin (N° 2000-22, le 16 octobre 2000) leur demandant de confirmer le nombre total de pompiers volontaires faisant partie de leur service. Il a également demandé de l'information sur le nombre approximatif de volontaires disponibles pour intervenir pendant les périodes suivantes :

a) le jour, de 8 h à 18 h,
b) la nuit, de 18 h à 8 h.

Des 120 ou 69 p. 100 des services d'incendie qui ont répondu au questionnaire jusqu'à présent, 102 ou 85 p. 100 ont moins de pompiers disponibles pendant le jour entre 8 h et 18 h que pendant la nuit de 18 h à 8 h.[3]

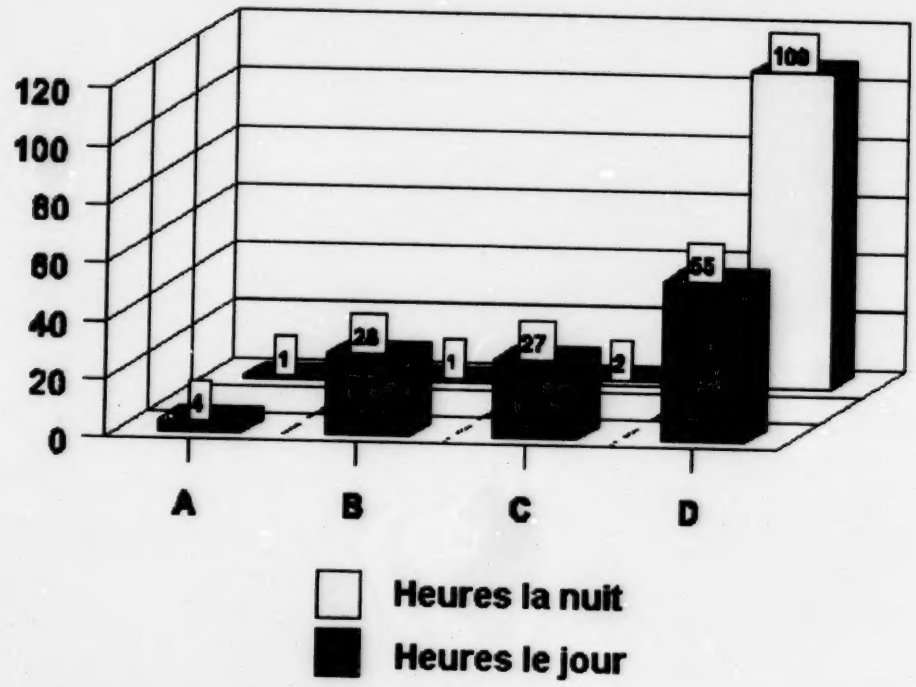
Enquête concernant les pompiers volontaires
N=120

Jour	Nuit	Total actuel	Total requis	Nombre supplémentaire requis[4]
1 172	2 096	2 922	3 477	597
				100 % = 861

[2] Appels de service - Les données pour chaque année ne sont pas complètes puisque le Bureau du prévôt des incendies travaille encore sur les téléchargements pour Fredericton et Saint-Jean.
[3] Cinq des 120 services d'incendie qui ont répondu n'ont pas fourni les données que nous avions demandées sur le nombre de pompiers qui sont disponibles pendant le jour et pendant la nuit.
4 Certains services d'incendie ont indiqué un surplus de pompiers sur leur liste pour un total de 42.

Les chefs pompiers ont exprimé certaines inquiétudes en répondant au sondage : intervention lors d'accidents de véhicule à moteur; sécurité des pompiers; responsabilité (personnel inexpérimenté et non suffisamment qualifié); décès ou blessures causées par le manque de personnel au sein du service d'incendie.

Heures de disponibilité des pompiers le jour par rapport aux heures la nuit
Nombre total de services - 113



A = **Ratio de 1 à 3 pompiers par station pouvant intervenir.**
B = **Ratio de 4 à 6 pompiers par station pouvant intervenir.**
C = **Ratio de 7 à 9 pompiers par station pouvant intervenir.**
D = **Ratio de 10 pompiers et plus par station pouvant intervenir.**

Recrutement et maintien

Les exemples suivants au Nouveau-Brunswick démontrent que le recrutement, la formation et le maintien des pompiers volontaires, ainsi que la disponibilité des volontaires pendant les heures de travail, peuvent être un problème d'envergure provinciale.

- L'Association des pompiers Royal a présenté au premier ministre, au ministre de la Sécurité publique, au ministre de la Santé et au prévôt des incendies un mémoire expliquant ses inquiétudes. Le recrutement et le maintien des volontaires sont la principale préoccupation et la première présentée dans son mémoire.[5]
- Un rapport d'un groupe d'étude des services de protection contre les incendies préparé par un groupe de travail de Grand Bay-Westfield sur les services de protection contre les incendies a révélé que le plus gros problème auquel fait face son service d'incendie volontaire c'est celui des ressources humaines. Le recrutement est devenu un emploi à temps plein en raison du temps qu'un pompier volontaire doit consacrer.[6]
- Dans un article publié dans le guide de prévention des incendies de Miramichi le président du club du service d'incendie de Sunny Corner précise que son organisme cherche toujours activement de nouvelles recrues et essaie de trouver des moyens d'inciter les gens à devenir membres... Un service d'incendie est efficace dans la mesure où ses membres le sont. »[7]

La baisse du volontariat est attribuée à un certain nombre de raisons. Bon nombre de familles ont besoin maintenant de deux revenus pour assumer leurs responsabilités financières et, vu leurs autres obligations familiales, il leur reste peu de temps pour s'engager comme bénévole ou volontaire. Les exigences ont des effets sur la routine quotidienne des pompiers et peuvent les obliger à acquérir une formation accrue pour être compétents. Les attentes du public relatives à la prestation par le service d'incendie des services comme secouriste opérationnel et le secours médical d'urgence peuvent également imposer aux services d'incendie un fardeau qui les oblige à obtenir constamment une formation technique accrue.

David Ross soutient également que les caractéristiques des générations « moi-je», c'est-à-dire les personnes nées entre 1961 et 1981, posent des défis pour le recrutement et le maintien. Il indique que les « moi-je » veulent naturellement savoir pourquoi ils font telle ou telle chose qu'on leur demande de faire. Ils s'épanouissent avec un style de gestion plus participatif, qui sollicite leurs réactions et en tient compte. Ils ont besoin de gestionnaires qui les motivent, qui leur montrent la façon de faire et les

---

[5] Murphy, P.M. (2000-2001), « Sunny Corner Volunteer Fire Department ». Miramichi Fire Prevention Guide, pages 18 et 19.
[6] Wells, S. (2001). « Volunteer Recruitment and Retention: How Management may be the Key ». The Fire Services Journal. N° 3, 6-7, 13.
[7] Perkins, K. B., & Benoit, J. (1996), The Future of Volunteer Fire and Rescue Service: Taming the Dragons of Change. Fire Protection Publications: Oklahoma.

inspirent, et qui peuvent communiquer clairement les objectifs et expliquer pourquoi les tâches assignées doivent être accomplies.

Perkins et Benoit (1996) appuient cet argument parce qu'ils disent que les organismes de sauvetage et de protection contre les incendies ont un avantage par rapport aux autres organismes bénévoles, pour ce qui est du recrutement. Les organismes de sauvetage et de protection contre les incendies offrent de l'action, des récompenses personnelles, et un certain honneur, et ils sont appuyés par la collectivité. Ils ont un certain niveau de contrôle sur leur organisation que d'autres n'ont pas, et ils offrent une protection juridique à leurs bénévoles. Ils disent que le « maintien et le leadership sont plus importants que le recrutement parce que c'est la raison pour laquelle il faut recruter dans bon nombre de situations ».

Perkins et Benoit (1996) laissent entendre toutefois que le climat économique actuel, les attentes du public envers un service d'incendie professionnel et la complexité accrue du recrutement et du maintien donnent au gouvernement et au service d'incendie l'occasion de travailler ensemble pour renforcer les services d'incendie volontaires.

Rapport Stairs

Le Bureau du prévôt des incendies a entrepris en 1997 une *Étude organisationnelle du Bureau du prévôt des incendies du Nouveau-Brunswick : Résultats des entrevues des chefs des services d'incendie et des groupes de discussion*. Cette étude a fait ressortir plusieurs enjeux semblables à ceux discutés pendant les rencontres du Groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie. Après un examen approfondi du rapport Stairs, on a constaté que les services d'incendie au Nouveau-Brunswick ont évolué depuis la publication du rapport. Des extraits sont fournis afin de démontrer certains problèmes de recrutement et de maintien continus que doivent résoudre les services d'incendie du Nouveau-Brunswick (Voir Annexe « B »).

Recommandations

Soixante-deux recommandations ont été examinées par le groupe de discussion; cependant, les membres ont décidé par consensus de ne pas soumettre toutes les recommandations au ministre de la Sécurité publique (se reporter à l'annexe C). Les recommandations du groupe de discussion peuvent être regroupées en six grandes catégories : rôle du gouvernement (provincial, administration municipale, Bureau du prévôt des incendies et législation); sensibilisation, information et communications; soutien financier et rémunération; soutien technique et formation; organisation des services d'incendie; et autres. Certaines recommandations n'excluent pas les autres secteurs, mais chevauchent un certain nombre de domaines. Une approche consensuelle a été utilisée pour choisir les recommandations clés parmi les recommandations de chaque catégorie.

Sommaire des recommandations

Recommandation 1a : Il faudrait offrir aux pompiers volontaires une rémunération suffisante et/ou un incitatif financier pour les inciter à se joindre au service et/ou à parfaire leur formation. Des exemples d'incitatifs pourraient être :

- Incitatif d'impôt provincial correspondant au nombre de volontaires,
- Dégrèvement de l'impôt foncier ou de l'impôt sur le revenu des particuliers,
- Montant déductible d'impôt de 1 000 $ pour payer les coûts de ceux qui ne reçoivent pas de T-4 ou de rémunération,
- Assurance collective,
- Plaque d'immatriculation après la période probatoire,
- Exonération des droits d'immatriculation des véhicules,
- Feux d'identification,
- Remise allant jusqu'à 3 000 $ de la facture d'eau et d'égout,
- Remise pour l'essence,
- Admission gratuite aux gymnases locaux.

Recommandation 1b : Des règlements devraient être établis, en vertu de la *Loi sur la prévention des incendies*, concernant les normes minimales de suppression des incendies, la formation des pompiers, l'équipement et les ressources minimums concernant les autopompes des services d'incendie et le nombre minimal de pompiers disponibles pour intervenir dans l'incendie d'une habitation unifamiliale. Certains exemples de directives à utiliser pourrait comprendre :

- Norme 1720 de la NFPA – Normes proposées pour le déploiement des services d'incendie volontaires
- Guide de la protection des incendies publié par le Groupement technique des assureurs

Recommandation 1c : Des critères de base devraient être établis pour permettre à une municipalité ou à un DSL d'être admissible à un service d'incendie.

Recommandation 2 : Il faudrait accroître les efforts de promotion du service d'incendie afin que le volontariat devienne attrayant et augmente la sensibilisation du public à l'importance du pompier volontaire à l'intérieur des communautés. L'importance des pompiers volontaires doit être reconnue, par exemple par la remise d'uniformes (reconnaissance non monétaire), en développant le service et en instaurant une fierté au sein du service d'incendie.

Recommandation 2b : Le Bureau du prévôt des incendies devrait voir à ce que les chefs des services d'incendie volontaires favorisent un milieu positif pour les membres afin d'encourager la participation à la profession.

Recommandation 3 : Une nouvelle Loi sur les services de sauvetage et d'incendie devraient être adoptée.

Recommandation 3b : La province devrait nommer un prévôt des incendies pour exercer les fonctions établies dans la nouvelle Loi sur les services de sauvetage et d'incendie. Relevant du prévôt des incendies, une autre personne-ressource pourrait gérer les services de sauvetage et d'incendie ruraux et serait chargée du programme continu de formation. L'autre personne-ressource serait directement responsable des services d'incendie provinciaux.

Recommandation 4 : Tous les paliers d'administration devraient envisager la possibilité d'aider les pompiers volontaires à quitter le travail afin d'intervenir en cas d'incendie ou d'urgence sans être pénalisé.

Recommandation 5 : Les services d'incendie devraient avoir accès à de l'équipement adéquat qui est sécuritaire et en bon état afin qu'ils puissent exercer leurs fonctions de manière efficace.

Recommandation 6 : Des fonds devraient être attribués pour la formation uniforme dans l'ensemble de la province. La province oblige les DSL à avoir des pompiers de niveau 1 mais n'établit pas cette exigence pour les villes et les villages.

Recommandation 7 : Les éléments de formation reconnue (niveaux 1 et 2, et désincarcération, etc.) doivent être considérés comme des matières facultatives de la formation postsecondaire afin d'inciter les jeunes à devenir membres d'un service d'incendie.

Recommandation 8 : Le gouvernement provincial devrait fournir des ressources humaines et financières pour aider à répondre aux besoins de plus de 4 000 pompiers en matière de formation, y compris rendre la formation et les examens plus accessibles.

Recommandation 9 : La formation et/ou l'information sur la méthode de recrutement et de maintien des volontaires devraient être disponibles aux agents des services d'incendie.

Recommandation 10 : Les services d'incendie devraient recevoir d'autres fonds de la vente d'assurance pour couvrir la hausse des coûts de la prestation des services.

Références

Bénévoles Canada (2000). *Introduction.* Extrait le 23 mai 2001 du site Web : http://www.volunteer.ca/volunteer/francais/celebrate.htm

Équipe de l'Année internationale des Volontaires (1999-2001). *Qu'est-ce que l'Année des Volontaires 2001?* Extrait le 23 mai 2001 du site web : http://www.iyv.org/iyv_fren/index.htm

Grand Bay-Westfield Task Force (Date inconnue). Fire Protection Services Review Group Report. Grand Bay-Westfield: Grand Bay-Westfield Task Force on Volunteer Fire Protection Services.

Morrison, J. (1999). A Brief Regarding Concerns of the Volunteer Fire Departments. Présenté au gouvernement du Nouveau-Brunswick au nom de l'Association des pompiers Royal.

Murphy, P. M. (2000-2001), « Sunny Corner Volunteer Fire Department. » Miramichi Fire Prevention Guide, pages 18 et 19.

Perkins, K. B. et Benoit, J. (1996), The Future of Volunteer Fire and Rescue Service: Taming the Dragons of Change. Fire Protection Publications: Oklahoma

Wells, S. (2001). « Volunteer Recruitment and Retention: How Management may be Key ». The Fire Services Journal. 3, 6-7, 13.

Annexe « A »

Membres du groupe de discussion sur le volontariat dans les services d'incendie

- Luc Grandmaison, président de l'Association des chefs pompiers du Nouveau-Brunswick (ACPNB), 1999-2001
- Edward Duplessis, Service d'incendie de Miramichi (ACPNB)
- Donald Pitre, Service d'incendie de Beresford (ACPNB)
- Gordon Baird, Service d'incendie de Pennfield Ridge (président de l'Association des chefs pompiers du Nouveau-Brunswick, 2001-2003)
- Victor Robichaud, Service d'incendie de Shippagan (ACPNB)
- Jack Keir, Union des municipalités du Nouveau-Brunswick
- Sandra Mark, Association des cités du Nouveau-Brunswick
- Wayne Carnell, Association des administrateurs municipaux
- Raoul Charest, Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick *
- Léandre Rousselle, ministère de la Formation et du Développement de l'emploi
- Brad Marshall, ministère de l'Environnement et des Gouvernements locaux
- Philippa Gourley, Bureau du prévôt des incendies
- Norman Thibodeau, Bureau du prévôt des incendies
- John McLaughlin, facilitateur, ministère de la Sécurité publique
- Stephanie Slaney, cofacilitatrice, ministère de la Sécurité publique
- Lisa Munn, cofacilitatrice, ministère de la Sécurité publique

* L'AFMNB a été invitée à assister.

Annexe « B »

Vu que le Service d'incendie du Nouveau-Brunswick est surtout à base volontaire, il n'est pas étonnant que certains principaux obstacles à l'efficacité de l'opération à l'avenir et même à la prestation des services, soient attribuables à des questions de ressources humaines – recrutement, perfectionnement professionnel et formation, et rétention de la force. Il a été indiqué, à de nombreuses reprises, que le temps consacré à la formation et les exigences relatives aux examens liés à la formation de niveau 1 causaient des problèmes de recrutement et de rétention des pompiers volontaires (page 39).

Sans certains autres incitatifs, les chefs des services d'incendie volontaires prévoient que l'attrition et les problèmes de recrutement augmenteront, entraînant la fermeture de certains services ruraux. Cela est surtout dû au fait que les chefs font face à des employeurs qui ne peuvent plus se permettre d'appuyer la lutte contre les incendies, au dédoublement des revenus et aux familles qui voyagent ainsi qu'aux activités conflictuelles au niveau familial, communautaire, social et économique (page 54).

Annexe « C »

	RÔLE DES ADMINISTRATIONS (PROVINCIALES, MUNICIPALES, BUREAU DU PRÉVÔT DES INCENDIES ET LÉGISLATION)			
1	Établir des **critères de base** afin qu'une municipalité ou un district de services locaux soit admissible à un service d'incendie.			
2	Examiner les **changements législatifs** afin :			
2.1	D'empêcher toute obstruction de la part des syndicats des pompiers contre les volontaires d'autres groupes syndiqués;			
2.2	De rendre la réserve d'employés des administrations municipales et provinciales disponible pour les services d'incendie volontaires et les appels sans perte de salaire ou d'avantages sociaux et de fournir à ces personnes une formation polyvalente;			
2.3	D'envisager d'offrir une prime semblable aux primes linguistiques;			
2.4	D'exécuter les fonctions ci-dessus et davantage (y compris les rôles et les normes, etc.) dans le cadre d'une ***Loi sur la protection contre les incendies***.			
2.5	La **Province** adopte une **« *Loi sur les incendies* »** semblable à la *Loi sur la police* et rend les services d'incendie essentiels.			
2.6	Même si la ***Loi sur la prévention des incendies*** a établi un règlement concernant les normes minimales de suppression des incendies, la formation dans le domaine de la lutte contre les incendies, l'équipement et les ressources minimums concernant les autopompes des services d'incendie, le nombre minimum de pompiers qui doivent être disponibles pour intervenir dans le cas d'une habitation unifamiliale, les lignes directrices suivantes pourraient être appliquées : • NFPA 1720 – Normes proposées pour le déploiement des services d'incendie volontaires • Guide de la protection des incendies publics publié par le Groupement technique des assureurs.			
3	La **province** nomme un directeur des Services de sauvetage et			

	d'incendie, prépare une ***Loi sur les services de sauvetage et d'incendie***, englobant les municipalités et les districts de services locaux. Le prévôt des incendies appliquerait la *Loi sur la prévention des incendies* sous l'autorité du nouveau directeur. Une autre personne relevant du directeur, gérerait les services de sauvetage et d'incendie ruraux et serait chargée du programme de relations publiques continu. Cette personne serait chargée directement des services d'incendie provinciaux.			
4	Pendant l'hiver, lorsque certains pompiers reçoivent des prestations d'assurance-emploi, la **Loi** devrait être modifiée afin que ces pompiers puissent participer à la lutte contre les incendies, recevoir une formation et suivre des cours sans être pénalisés parce qu'ils font du travail bénévole dans leur localité.			
5	Le **gouvernement** devrait organiser des services d'incendie (pompiers volontaires) semblables aux services d'ambulance, afin que chaque brigade compte quelques pompiers qui sont rémunérés à temps plein.			
6	Il faut convaincre le **gouvernement provincial** de permettre aux employés dans la région de faire du volontariat dans le jour, par exemple les employés du ministère des Transports qui travaillent aux garages pourraient conduire le camion ou suivre une formation pendant le jour afin de pouvoir intervenir en cas d'incendie.			
7	Il faut prévoir la reconnaissance **provinciale** ou **locale** des années de service en commençant par 5 ans de service et ensuite pour chaque tranche de 5 ans. Actuellement, la province du Nouveau-Brunswick commence par une épinglette pour 15 ans de service, une médaille pour 25 ans de service et une barre pour 35 ans de service, etc. Le conjoint ou la conjointe d'un membre d'un service d'incendie qui perd la vie dans l'exercice de ses fonctions devrait avoir droit, pour son conjoint ou sa conjointe, aux honneurs funèbres sans frais.			
8	Le gouvernement **provincial** ou **l'administration municipale** devrait étudier la possibilité d'utiliser les programmes d'emploi de			

	Développement des ressources humaines Canada pour offrir des incitatifs, les heures assurables, etc.			
9	Le choix du chef des pompiers par la **municipalité** ou le **RSM** pour les services régionaux doit être fait avec minutie.			
10	La **municipalité** pourrait aider le service d'incendie (pompiers volontaires) en permettant à ses employés qui sont des pompiers de quitter le travail pour intervenir pendant les cas d'urgence sans être pénalisés.			
11	Les **employeurs** pourraient permettre aux pompiers bénévoles de se rendre sur les lieux d'un incendie ou d'autres urgences sans perte de salaire. Dans les régions où le travail est saisonnier, l'industrie, grâce à l'aide du **gouvernement fédéral**, ne serait pas pénalisée du fait que les pompiers doivent quitter le travail pour répondre à une urgence.			
	SENSIBILISATION, INFORMATION ET COMMUNICATION			
12	**Les particuliers doivent accepter le principe des services volontaires**, et doivent avoir la satisfaction d'aider leur collectivité et de pouvoir joindre un bon groupe de voisins pour offrir ce service.			
13	Il faut rendre l'**adhésion aux services d'incendie** plus **attrayante** et **harmonisée**.			
14	Pour créer de la **fierté à l'intérieur du service d'incendie**, nous devons **reconnaître** l'importance des pompiers volontaires par exemple, offrir des uniformes (**reconnaissance** non monétaire); mieux **promouvoir** le service d'incendie, afin que le volontariat devienne attrayant, et accroître la **sensibilisation du public** à l'importance du pompier volontaire dans nos collectivités.			
15	**Pour assurer l'égalité dans le milieu de travail**, l'importance du rôle de pompier volontaire ne devrait pas être diminuée par rapport à celui du pompier à temps plein.			
16	Il faut établir une meilleure **communication** entre les chefs pompiers et les organismes du gouvernement qui ont la responsabilité de servir l'organisme. Courrier électronique, site Web, serveur pour traiter les rapports et les formulaires. Il faudrait			

	avoir des ordinateurs dans toutes les casernes de pompiers et le logiciel nécessaire pour fonctionner à l'intérieur du système provincial d'incendie.			
17	Un **programme de relations publiques à long terme** devrait être fourni par le ministère de la Sécurité publique afin de démontrer que le gouvernement et le public se préoccupent des volontaires et ne les tiennent pas pour acquis. Un programme de relations publiques devrait être entrepris à l'échelon provincial et local.			
18	Le Bureau du prévôt des incendies devrait avoir la responsabilité de **promouvoir** la lutte contre les incendies volontaire de façon dynamique à l'aide d'une approche semblable à celle de la campagne de prévention.			
19	Le Bureau du prévôt des incendies s'assure que les chefs pompiers des services volontaires sont au courant de tous les moyens possibles d'assurer un **milieu incitant les membres volontaires** à participer à la suppression des incendies.			
20	Une formation ou de **l'information** devrait être fournie aux agents de prévention des incendies pour leur expliquer comment **recruter et maintenir des volontaires**. Voir « The Volonteer Firefighter A Breed Apart » de Emergency Response (Jack Snook et Dan Olsen).			
21	Un **numéro téléphonique d'urgence provinciale des volontaires** devrait être établi pour créer une base de données de tous les services d'incendie ayant besoin de volontaires. Cette approche est adoptée au Maine et fait partie d'une publicité à la télévision de l'État.			
22	Des **exposés** devraient être présentés aux représentants municipaux pour expliquer les services de protection contre les incendies et leur rôle dans cette démarche, et pour les sensibiliser aux moyens qu'ils peuvent prendre pour appuyer leur service d'incendie (c.-à-d. budget de formation équitable).			
23	Les représentants municipaux doivent être **sensibilisés** à l'importance du respect des normes établies par la province.			
24	Il faut accroître la **sensibilisation du public** au rôle des services			

	d'incendie volontaires, par exemple en estimant combien d'argent les pompiers volontaires économisent chaque année et en publiant ce coût afin que le **public soit mieux informé** au sujet du type de service qu'il reçoit des pompiers volontaires.			
25	Une **campagne de relations publiques** devrait être entreprise pour encourager les employeurs à permettre aux employés d'intervenir pour répondre aux appels sans pénalité.			
26	Un plan de **communications** avec les employeurs devrait réitérer l'importance des volontaires.			
	SOUTIEN FINANCIER ET RÉMUNÉRATION			
27	Il faut évaluer les fonds requis pour payer l'essai et l'entretien de l'équipement obligatoire comme il est prévu dans le Règlement du Nouveau-Brunswick 91-191 établi en vertu de la *Loi sur l'hygiène et la sécurité au travail.* Cette évaluation pourrait être effectuée pour les coûts d'entretien d'une autopompe et d'une grande échelle.			
28	Il faut établir la norme minimale pour l'équipement dans une caserne de pompiers et **accorder des fonds suffisants** pour vérifier, remplacer ou réparer l'équipement sans épuiser le budget de fonctionnement.			
29	Il faut déterminer des **sommes obligatoires** attribuées à la formation des pompiers. Ces montants pourraient être établis **en fonction du nombre de pompiers**. Ils serviraient à former le nouveau personnel et à offrir des programmes de formation continue dans chaque service d'incendie.			
30	Le gouvernement devrait cesser de réduire les **budgets municipaux** afin que les villes et les villages puissent attribuer plus d'argent au service d'incendie.			
31	Le **budget**, dans les villes et les villages, devrait être calculé sur une **base par habitant** et en fonction du **nombre d'industries** dans la collectivité.			
32	Il faut chercher des **sources de financement plus directes et communes** au moyen de **l'assiette fiscale du district de services locaux.**			

33	Certains **districts de services locaux** ont un meilleur service d'incendie que certains villages et villes. Leur **budget** pourrait être modifié afin que tous les services d'incendie de la province soient couverts par une loi.			
34	Il faut vérifier la **législation sur les districts de services locaux** qui utilisent les services des villes et des villages. Ces **districts ne sont pas taxés en fonction de la valeur des services dispensés par les municipalités**.			
35	Le service d'incendie devrait recevoir plus de **fonds** de la vente **d'assurances** pour couvrir toute augmentation des coûts du service.			
36	**Rémunération** – Les pompiers volontaires doivent être rémunérés pour le temps consacré à la formation aussi bien qu'au service actif.			
37	Les administrations municipales et provinciales devraient offrir des **incitatifs monétaires** aux pompiers volontaires pour qu'ils soient motivés à joindre le service d'incendie ou à accroître leur formation. Par exemple, les incitatifs suivants pourraient être fournis : • Incitatif d'impôt provincial correspondant au nombre de volontaires; • Dégrèvement de l'impôt foncier ou de l'impôt sur le revenu des particuliers; • Montant déductible d'impôt de 1 000 $ pour payer les coûts de ceux qui ne reçoivent pas de T4 ou de rémunération; • Assurance collective; • Plaque d'immatriculation après la période probatoire; • Exonération des droits d'immatriculation des véhicules; • Feux d'identification; • Remise allant jusqu'à 3 000 $ de la facture d'eau et d'égout; • Remise pour l'essence; • Admission gratuite aux gymnases locaux.			
38	Une **assurance-vie et d'invalidité** qui protège chaque pompier **devrait être distincte de l'indemnisation des travailleurs**.			

	Actuellement, les pompiers doivent acheter leur propre police d'assurance. Autrement, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents du travail déduit tout paiement versé au réclamant des polices d'assurance par l'employeur. Également, la **pénalité de trois jours imposée** par la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick lorsqu'un pompier se blesse pendant qu'il fait du bénévolat, devrait être abolie.			
	SOUTIEN TECHNIQUE ET FORMATION			
39	Le niveau de **soutien technique** au service d'incendie devrait être accru.			
40	Il faut assurer que les services d'incendie ont de **l'équipement adéquat et en état de fonctionnement.** Les pompiers, y compris les pompiers volontaires, doivent avoir accès à de l'équipement entretenu, sécuritaire et en état de fonctionnement afin de **pouvoir bien faire leur travail**.			
41	Il faut établir une **norme minimale pour l'équipement** dans une caserne de pompiers, p. ex., appareil respiratoire autonome (ARA) (tous les deux ans); vérification de l'échelle (annuellement); vérification du tuyau (annuellement); adduction d'air (tous les six mois).			
42	**Tous les pompiers du Nouveau-Brunswick** devraient recevoir la **même formation**, soit les pompiers à temps plein, les pompiers volontaires ou les pompiers des districts de services locaux. La province oblige les districts de services locaux à avoir des pompiers de niveau I, mais n'établit pas cette exigence pour les villes et les villages.			
43	Il faudrait assurer des **niveaux de formation uniformisés** acceptables pour les différents types de casernes de pompiers selon le service dispensé à partir de cette caserne. Par exemple les pompiers volontaires aux casernes qui fournissent des services pour les matières dangereuses devraient recevoir une formation qui répond aux normes provinciales pour les protocoles de HazMat. Une caserne qui intervient seulement pour répondre aux appels ne			

	devrait recevoir qu'une formation pour répondre aux appels qui respecte les normes provinciales. Les pompiers volontaires devraient pouvoir suivre une formation en administration des services d'incendie ou autres cours liés au service d'incendie.			
44	Si la **formation reconnue**, comme le niveau I ou niveau II, le dégagement des victimes des voitures, etc., était considérée comme une matière de la formation postsecondaire, nos jeunes seraient incités à devenir membres d'un service d'incendie. Cela économiserait des milliers de dollars en frais de scolarité et garderait nos jeunes dans leurs collectivités.			
45	Le gouvernement et le Bureau du prévôt des incendies devraient établir un poste **d'instructeur de formation** itinérant comme le poste que nous avions au début des années 80.			
46	Il faudrait envisager une stratégie de **« service d'encadrement »** qui serait fondée sur les services à temps plein ou les services mixtes en retour d'un soutien financier pour les districts de services locaux.			
47	Il faut **rationaliser le partage de l'équipement** et prévoir des contrats d'aide mutuelle appropriés pour assurer que les services rendus sont rémunérés.			
48	Il faut désigner plus de gens et de ressources du gouvernement et les intégrer au système pour répondre aux besoins de plus de 4 000 pompiers **en matière de formation**.			
49	Il faut **explorer les possibilités de formation spéciale** (MRNE et Aide aux services d'incendie municipaux).			
50	Il faut que les **politiques soient claires, concises et conviviales.**			
51	Il faut que la **formation et les examens** soient facilement accessibles.			
52	Il faut que la **formation soit conviviale et agréable.** Il faut s'éloigner de l'approche sévère.			
	ORGANISATION DES SERVICES D'INCENDIE			
53	Tous les services d'incendie au Nouveau-Brunswick devraient relever du **même ministère**, pour éviter qu'il y ait deux poids			

	deux mesures.			
54	Il faut effectuer une **étude approfondie** des services d'incendie qui comprend les éléments suivants : • Réorganisation des ressources actuelles; • Examen du mandat des pompiers volontaires; • Mesures visant à accroître le recrutement.			
55	Il faut effectuer une **évaluation approfondie** du taux de roulement chez les pompiers selon les exigences de la *Loi sur la prévention des incendies*. Cette situation pourrait être évaluée et analysée en comparant trois régions à l'aide du formulaire du rapport d'incendie de la *Loi sur la prévention des incendies*. Cette mesure permettrait d'établir une méthode recommandée pour dépêcher les pompiers sur les lieux d'une maison en feu.			
56	Il faut dresser un **inventaire** des brigades pour s'assurer qu'elles ne sont pas trop nombreuses dans certaines régions.			
57	Il faut **évaluer** les méthodes recommandées actuelles pour le service d'incendie du district de services locaux.			
58	Il faut assurer une **hiérarchie** qui est sympathique, conviviale, abordable et qui a l'autorité de s'assurer que les choses se font.			
	AUTRES			
59	Les pompiers devraient pouvoir obtenir gratuitement de leur employeur des heures de repos lorsqu'ils doivent intervenir en cas d'urgence après minuit. Exemple : quatre heures de repos le lendemain par incendie ou urgence.			
60	Il faut déterminer les effets personnels néfastes ou les facteurs de mécontentement pour les bénévoles et identifier les facteurs d'atténuation pour les volontaires/les solutions (p. ex. absence familiale, coûts personnels).			
61	Il faut étudier la possibilité d'organiser par fonctions à l'intérieur des régions géographiques lorsque les chiffres, les intérêts et la disponibilité empêchent les volontaires d'acquérir de nombreuses compétences sans devoir trop souvent s'absenter de leur famille ou			

	se soustraire à leurs autres intérêts ou obligations.			
62	Les districts de services locaux devraient vérifier auprès de leurs employés s'ils peuvent exercer d'autres fonctions comportant l'entretien et le fonctionnement des casernes de pompiers dans leurs districts.			